

보육교사가 지각한 의사결정 참여와 이직의도와 조직몰입의 매개효과를 중심으로*

최인숙**

The Relationship between Perceived Participation in Decision Making
and Turnover Intention among Early Childhood Teachers: The
Mediating Effect of Organizational Commitment

Choi, Insuk

본 연구는 보육교사가 지각한 어린이집 내의 의사결정 참여와 이직의도와 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위하여 경기 및 인천지역 소재 어린이집 보육교사 193명을 대상으로 설문조사를 실시한 자료를 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여 다변량 분석분석을 실시하였고, Amos 18을 이용하여 경로분석을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 어린이집 유형에 따라 보육교사의 의사결정 참여, 조직몰입, 이직의도에서 차이가 있는 것으로 나타났는데, 국공립어린이집의 보육교사가 의사결정 참여와 조직몰입 수준에서 상대적으로 높았고 이직의도는 더 적은 것으로 나타났다. 둘째, 보육교사의 의사결정 참여와 조직몰입은 정적 상관이 있는 것으로 나타난 반면에, 의사결정 참여와 조직몰입 모두 이직의도와는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 보육교사의 조직몰입은 의사결정 참여와 이직의도와의 관계를 완전매개하는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 보육의 질을 향상시키고 보육교사의 근무여건 개선 방안 마련을 위한 근거자료로 활용될 수 있을 것이다.

▶ 주제어 : 보육교사, 의사결정 참여, 조직몰입, 이직의도

* 본 논문은 2013년도 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터 발표 논문을 확장한 것임.

본 논문은 2011년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NRF-2011-413-350-20110028).

** 제1저자(교신저자) : 서울대학교 생활과학연구소 연구교수, aneschoi@gmail.com

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2013년 정부가 무상보육 전면 확대를 공포한 이래 우리나라 영유아의 성장과 발달에서 보육의 중요성이 더욱 강화되고 있다. 2012년에 발표된 2011년 보육통계(보건복지부, 2012)에 따르면 전국적으로 39,842개의 어린이집이 설치·운영되고 있으며, 130만 명이 넘는 영유아가 어린이집에 다니고 있는 것으로 나타났다. 이는 어린이집이 가정과 함께 우리나라 영유아의 성장과 발달을 책임지는 중요한 주체가 되었음을 시사한다. 어린이집이 양적으로 증대되면서 보육의 질에 대한 관심과 우려도 늘어나고 있다. 보육의 1차적인 목표는 안전한 보육환경을 제공하고 동시에 양질의 교육기회를 제공하는 것이며 이를 통해 영유아는 또래 및 교사 등 가족이 아닌 타인과 상호작용하는 기회를 갖게 되고 다양한 교육활동을 통해 최적의 발달을 위한 다양한 자극을 경험할 수 있게 된다. 이러한 목표를 달성하기 위해 보육교사는 보육서비스의 직접적인 제공자로서 영유아와 직접 상호작용하고 아동의 요구에 민감하게 반응하며 발달에 적합한 교육 프로그램을 적용하는 주체로 보육의 질을 결정하는 가장 중요한 요인 가운데 하나임이 입증되었다(Ghazvini, & Mullis, 2002; Phillips, McCartney, & Scarr, 1987).

보육교사의 역할이 중요함에도 불구하고 지금까지 보육교사에 대한 제도적 차원에서의 지원과 방안은 보육비 지원 등에 비해 상대적으로 취약한 것으로 나타났다. 2009년 보육실태조사(보건복지가족부, 여성정책연구원, 2009)에 따르면 보육교사의 급여수준은 월평균 126만원으로 근로자 초임보다 훨씬 못 미치는 수준이었다. 또한 보육교사의 이직률이 상당히 높아 어린이집 당 연평균 2.1명이 이직한 것으로 나타났으며, 보육실태 조사 대상 어린이집에서 보육교사의 평균 근무경력은 1년 3개월로 상당히 짧은 것으로 보고되었다. 보육교사의 이직은 아동에게 직접적으로 영향을 미친다는 점에서 우려를 사고 있다. 교사의 잦은 이직은 아동의 입장에서 보면 교사의 잦은 교체를 의미하며 일관된 보육프로그램의 진행이 어렵다는 것을 의미한다. 선행연구(Howes & Hamilton, 1993; Whitebook, Howes, & Phillips, 1990)에 따르면 보육교사의 이직 문제는 실제로 영유아의 긍정적인 사회적 관계 형성이나 언어발달을 포함한 전반적인 발달에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 보육교사의 잦은 이직으로 인해 생기는 부정적 영향을 막기 위해 이직에 영향을 미치는 요인을 고찰하고 이를 보완하는 체계를 마련할 필요가 있다. 본 연구에서는 보육교사의 이직과 관

련된 요인을 살펴보기 위해 보육교사의 이직의도를 종속변인으로 설정하였다. 이는 이직 이후에 이직에 대한 질문을 할 경우에는 회고적 응답으로 편향을 보일 수 있으며, 실제로 근로자는 이직을 하기 전에 의식적으로 이직을 하겠다는 결심을 먼저 하게 되므로 이직의도를 살펴보는 것이 타당하다는 선행연구(Hendrix, Robbins, Miller, & Summers, 1999)를 근거로 하였다.

보육교사의 이직의도와 관련해서는 교사의 직무만족도(심숙영, 1999; 이광연, 2012)와 직무스트레스(권혜진, 2008; 표갑수, 황영자, 2011), 물리적인 근무환경(손아람, 2009), 승진과 보수 등의 업무환경(오희경, 이진성, 2012)과 이직의도와와의 관련성을 살펴본 연구가 다수 있지만 어린이집 내의 조직의 특성, 특히 보육교사의 의사결정 참여와 교사들 간의 협력관계 등 보육교사의 조직 내 자율성 영역에서의 조직특성과 이직의도와와의 관련성에 대한 연구는 제한되어 있다. 조직원의 의사결정 방식에 관한 연구는 교육조직 내에서의 전통적인 하향식 의사결정 방식을 지양하고 교육의 효율성을 높이기 위하여 교육조직, 특히 학교를 대상으로 교사의 민주적인 의사결정 참여에 관한 연구가 활발히 이루어졌다. 교육조직의 의사결정 참여에 관한 선행연구(Chan, Lau, Nie, Lim, & Hogan, 2008; Somech, 2002)에 따르면 민주적인 의사결정, 조직 구성원들이 참여하는 의사결정은 리더 한 명이나 소수의 일방적인 의사결정 보다 합리적인 의사결정이 이루어질 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 즉, 조직의 의사결정 특성은 조직의 성과나 효율성을 높이는데 중요한 역할을 할 수 있다. 예를 들어 일반 교사가 의사결정 과정에 참여하게 되면 실제로 교육이 이루어지는 교실 내에서의 문제에 대한 정보를 직접적으로 운영자를 비롯한 구성원들에게 제공함으로써 조직의 전체 의사결정의 질을 향상시킬 수 있다. 이는 교육현장에서 예기치 못한 문제가 발생했을 때 문제를 경험한 당사자인 교사가 의사결정에 직접 참여함으로써 문제를 효과적으로 해결하는데 기여할 수 있다는 것을 의미한다.

조직 구성원의 의사결정 참여는 조직 전체의 효율적 운영뿐 아니라 구성원 개개인에게도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구(Griffin, 1995; Somech, 2010)에 따르면, 학교조직에서 교사의 의사결정 참여는 교사의 동기를 강화하고 업무의 질을 높이는 데 기여하는 것으로 평가되었다. 다시말해, 교사가 의사결정 과정에 참여하면 자신이 의사결정에 영향을 미칠 수 있으므로 이 과정에서 결정된 사안을 교실에서, 교육과정 중에 적용하고자 하는 의지가 클 것이다. 실제로 교사의 의사결정 참여와 교사의 직무와의 직접적인 관련성을 살펴본 연구(San Antonio & Gamage, 2007)에서는 교사가 의사결정에 참여할수록 교실에서의 교수 및 직무 수행이 더 우수한 것으로 나타났다. 또한 의사결정 참여

는 참여 당사자의 조직에 대한 인식과 행동에 영향을 미칠 수 있다. 의사결정이 은밀하게 이루어지지 않으므로 교사는 자신의 의견이 존중받는다라는 생각을 갖게 되며 이는 조직에 대한 신뢰, 더 나아가 조직에 남고자 하는 의도로 이어질 수 있다. 따라서 보육교사의 이직의도와 관련된 요인 가운데 지금까지 간과되어왔던 이러한 조직의 분위기, 즉 보육교사가 지각하는 의사결정 참여 수준과 이직의도와와의 관계가 어떠한지 살펴볼 필요가 있다.

한편 조직구성원들이 조직에 대해 느끼는 심리적 애착과 조직에 대한 긍정적인 태도를 가리키는 조직몰입(민하영, 2010)은 이직율을 낮추는 주요한 요인으로 입증되어 왔다(박상희, 문수경, 이무영, 2006; Allen & Meyer, 1996). Mowday, Steers 그리고 Porter(1979)가 제시한 조직몰입의 보편적인 구성과 내용을 토대로 보육교사의 조직몰입을 정의하면, 보육교사의 조직몰입은 자신이 속한 어린이집의 목적과 가치에 대한 신념과 수용, 조직을 위해 헌신하는 노력, 어린이집에서 계속 일하고자하는 강한 바람과 의도로 정의할 수 있다. 이때 몰입은 단순히 조직에 대한 충성에서 더 나아가 조직의 안녕과 목적을 위하여 자신이 할 수 있는 일을 기꺼이 하는 조직과의 적극적이고 능동적인 관계이다. 보육교사의 조직몰입에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직몰입이 높을수록 직무만족도가 높고(오경숙, 조진희, 2011), 이직의도가 적은 것으로 나타났다(서은희, 이미숙, 2002; 서지영, 서영숙, 2002; 이진화, 이승연, 2006).

교사의 조직몰입에 관한 선행연구(Firestone & Rosenblum, 1988)에 따르면, 조직몰입은 단순히 조직에 대한 심리적 애착뿐 아니라 학생과 교육에 대한 헌신과 애착을 포함하게 된다. 따라서 어린이집 보육교사의 조직몰입은 보육교사와 어린이집 영유아 간의 애착형성과 영유아의 건강한 발달을 위하여 중요한 요소이다. 조직몰입에 영향을 미치는 조직특성 요인으로는 조직운영과 교육에서 교사가 지각하는 자율성 수준이 관련이 있는 것으로 나타났다(Chan et al., 2008). 직접적으로 교사의 의사결정과 조직몰입과의 관계를 살펴본 선행연구(Louis & Smith, 1991; Somech & Bogler, 2002)에서는 교사가 의사결정에 참여하는 수준이 높을수록 학교조직에 대한 몰입 수준도 높은 것으로 나타났다. 또 학교교사를 대상으로 한 선행연구(Hoy, Tartar, & Bliss, 1990)에서 교장이 교사의 의견을 더 적극적으로 수렴하는 학교에 근무하는 교사일수록 학교에 더 헌신하는 것으로 나타났다. 어린이집이 상대적으로 소규모인 것을 감안한다면 보육교사의 조직 내 역할 비중은 상대적으로 더 크며, 이런 경우에 보육교사가 지각한 의사결정 참여 수준은 교사 스스로 자신의 역할에 대한 만족도를 높이고 조직원으로서의 자부심을 강화하는데 기여할 수 있다.

이에 따라 본 연구에서는 먼저 보육교사의 연령, 학력, 재직기간, 근무어린이집 유형에

따른 보육교사가 지각한 의사결정, 조직몰입과 이직의도의 차이를 검증하고자 한다. 선행 연구에서는 교사의 사회인구학적 변인에 따른 차이가 부분적으로만 입증되었다. 예를 들어 유치원과 어린이집 교사의 의사결정을 포함한 유아교육기관의 실천적 조직문화에 대한 선행연구(서영숙, 김재환, 2004)에서는 교사의 학력에 따른 차이만 부분적으로 나타났다. 또한 어린이집 유형에 따른 보육교사의 의사결정참여와 조직몰입의 차이를 일부 입증한 조성연과 최미숙(2009)의 연구에서는 어린이집 유형을 법인어린이집과 민간어린이집으로만 나누어 살펴보고 있어, 본 연구에서는 어린이집 유형을 모두 포괄하여 이에 따른 차이를 살펴보고자 한다.

이어서 선행연구를 고찰한 결과를 토대로 어린이집의 조직적 특성인 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 조직몰입, 이직의도에 대하여 인과 모형을 설정하여 변인간의 관계를 검증하고자 한다. 특히 설정한 연구모형을 검증하는데 있어서 보육교사가 지각한 의사결정과 이직의도와와의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 탐색하고자 한다. 이를 통해 어린이집이라는 조직 내에서 보육교사가 지각한 의사결정 참여수준이 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 어떻게 영향을 미치는지 그 과정을 조명할 수 있을 것이다. 또한 이러한 연구결과를 토대로 보육교사의 근무여건과 어린이집의 질을 개선하는데 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

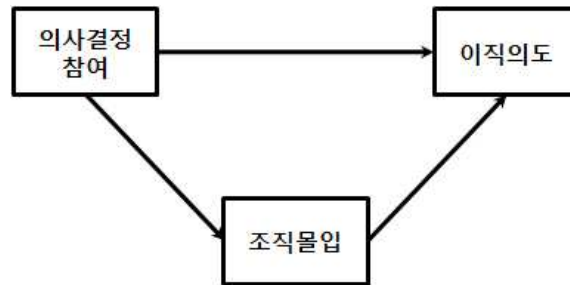
2. 연구문제

위와 같은 연구목적을 위하여 다음 그림 1과 같이 연구모형을 설정하였고, 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 보육교사의 연령, 학력, 재직기간, 근무어린이집 유형에 따라 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 조직몰입 및 이직의도에 차이가 있는가?

<연구문제 2> 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 조직몰입 및 이직의도의 관계는 어떠한가?

<연구문제 3> 보육교사가 지각한 의사결정 참여는 조직몰입을 매개로 이직의도에 영향을 미치는가?



[그림 1] 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2010년 3월부터 4주에 걸쳐 경기 및 인천지역 보육정보센터에 등록된 어린이 집을 대상으로 전화문의를 통해 연구참여를 수락한 어린이집 43곳을 임의 표집 하여 재직 중인 228명의 보육교사 가운데 211명의 보육교사에게 설문조사를 실시하였다. 설문지는 연구자가 사전에 조사대상에게 동의를 구하고 조사에 응한 교사에게 직접 배포하고 수거하였다. 회수된 질문지 가운데 일부 문항에 대한 응답이 누락된 4부를 제외한 193부가 최종 분석 자료로 사용되었다. 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

보육교사의 연령은 20대에서 30대가 대다수를 차지하였고(81.4%), 보육교사의 학력은 전문대학 졸업(41.5%), 보육교사 교육원 졸업(37.3%), 4년제 대학 졸업(21.2%) 순으로 나타났다. 결혼여부는 미혼인 보육교사가 약간 더 많았으며(51.3%), 보육교사 1급 자격증을 소지한 보육교사는 40.9%에 그쳤다. 재직기간은 5년 이상이 37.3%로 다소 많은 것으로 나타났다. 재직하고 있는 어린이집의 유형은 민간어린이집(39.4%)과 가정어린이집(35.8%)이 다수를 차지하였다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(N=193)

구분	n (%)	
연령	20대	97(50.3)
	30대	60(31.1)
	40대 이상	34(17.6)
	무응답	2(1.0)
학력	보육교사 교육원 졸업	72(37.3)
	전문대학 졸업	80(41.5)
	대학 졸업 이상	41(21.2)
결혼여부	미혼	99(51.3)
	기혼	94(48.7)
자격	보육교사 1급	79(40.9)
	보육교사 2급	77(39.9)
	기타(유치원교사 및 사회복지사)	37(19.2)
재직기간	3년 미만	59(30.6)
	3년 - 5년 미만	55(28.5)
	5년 이상	72(37.3)
	무응답	7(3.6)
어린이집 유형	국공립어린이집	30(15.5)
	민간어린이집	76(39.4)
	직장어린이집	18(9.3)
	가정어린이집	69(35.8)

2. 측정도구

1) 보육교사가 지각한 의사결정 참여

본 연구에서는 보육교사의 의사결정 참여를 보육교사가 지각한 조직 내에서의 의사결정 참여 수준으로 보고 이를 측정하기 위하여 Jorde-Bloom(1988, 1989a, 1989b)이 개발한 유아교사의 직무환경 조사(Early Childhood Work Environment Survey: ECWES) 설문지를 송유진(1993)이 번안 및 수정한 것을 사용하였다. ECWES 척도는 유아기관의 직무환경의 질을 측정하기 위하여 고안된 척도로 보육교사가 지각한 의사결정 참여 수준을 측정하기 위하여 ECWES의 10개 영역 가운데 의사결정 참여 영역의 10개 문항을 발췌하여 사용하였다. 이 척도는 조직의 분위기를 10개의 차원에서 측정하고 있는데, 이는 동료 간 협력적

관계, 직업성장의 기회, 감독관의지지, 투명성, 보상체계, 의사결정 구조, 목표 일치도, 과업 지향, 물리적 환경, 혁신성으로 구성되어있다. 이 척도 전체를 사용한 선행연구(양경수, 2012)에서 전체 신뢰도는 Cronbach α 값이 .910으로 나타났다. 본 연구에서는 어린이집에서 보육교사의 조직내 의사결정 참여 수준을 평가하기 위하여 의사결정 구조 영역의 10문항을 발췌하여 이용하였다. 번안 및 수정한 척도는 시설장과 보육전문가 5인에게 자문을 구해 내용타당도를 검증받았다. 구체적인 문항의 내용은 ‘교사들이 의견을 자유롭게 낼 수 없다고 느낀다’, ‘주요 의사결정에 있어서 원장선생님은 모든 교사의 의견을 가치있게 여긴다’ 등이며 ‘예(1점),’아니오(0점)’로 응답하게 되어 있다. 이 척도의 신뢰도는 Cronbach α 값이 .76이었다.

2) 조직몰입

보육교사의 조직몰입을 측정하기 위하여 근로자의 조직몰입 질문지(Organizational Commitment Questionnaire: OCQ)(Mowday et al., 1979)의 15개 문항을 보육교사에게 적절한 어휘로 수정하고, 보육전문가 5인의 검토를 받았다. 이 척도는 조직몰입의 요소인 조직의 목적과 가치에 대한 믿음과 수용, 조직을 위해 자발적으로 보이는 최대한의 노력과 수고 등을 측정하도록 구성되어 있다. 문항의 내용은 ‘나는 내가 일하고 있는 이 어린이집이 잘 되도록 최대한 노력을 한다’, ‘나의 가치관과 이 어린이집이 지향하는 목표가 일치한다’ 등이며, 5점 리커트 척도이다. Mowday 등(1979)의 연구에서는 신뢰도인 Cronbach α 값이 .82-.93으로 나타났으며, 본 연구에서 척도의 신뢰도는 Cronbach α 값이 .90이었다.

3) 이직의도

보육교사의 이직의도를 측정하기 위하여 Mobley, Griffeth, Hand 그리고 Meglino(1979)가 개발한 근로자의 이직의도에 관한 질문 3문항을 보육교사에게 적절한 어휘로 수정하고, 보육전문가 5인의 검토를 받았다. 문항의 내용은 ‘나는 이 어린이집을 떠나는 것에 대해 많이 생각한다’, ‘나는 가능하다면 바로 이 어린이집을 떠날 것이다’ 등이며, 5점 리커트 척도이다. 선행연구(Bedeian, Kemery, & Pizzolatto, 1991)에서 신뢰도는 Cronbach α 값이 .86으로 나타났으며, 본 연구에서는 Cronbach α 값이 .81이었다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여, 각 척도의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 값을 산출하였으며, 연구대상의 일반적 특성 파악을 위해 기술적 통계분석을 실시하였다. 그리고 연구문제에 따른 결과분석을 위하여 상관분석, 다변량 분산분석을 실시하였다. 이어서 Amos 18을 이용하여 경로분석을 실시하였으며, 매개효과의 통계적 유의도를 검증하기 위하여 Sobel 검증을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 연령, 재직기간, 학력, 어린이집 유형에 따른 보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도의 차이

보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도에 대한 평균과 표준편차는 <표 2>와 같다. 전반적으로 보육교사의 의사결정 참여나 조직몰입은 중간보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 또한 보육교사의 이직의도는 대략 중간 정도의 수준으로 나타났다.

<표 2> 보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도의 평균 및 표준편차 (N=193)

변인	척도치	M	SD
의사결정 참여	1	.77	.23
조직몰입	5	3.47	.55
이직의도	5	2.43	.86

보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도가 연령, 학력, 재직기간 및 어린이집 유형에 따라 유의한 차이가 있는지 살펴보기 위하여 4원 다변량 분산분석을 실시하였다. 다변량 분산분석은 복수의 종속변수를 동시에 비교하는 경우에 종속변수 간의 상관을 자료분석에 반영하여 집단 간의 차이를 변별하는 종속변수를 확인하는 경우에 실시한다(한국교육심리학회, 2000). 분석을 실시한 결과 <표 3>과 같이 어린이집 유형에 따른 주효과만 유의한 것으로 나타났다($F=2.49, p<.01$).

<표 3> 연령, 재직기간, 학력, 어린이집 유형에 따른 보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도에 대한 다변량 분산분석 (N=193)

변동원	Pillai's Trace	F
연령	.06	1.29
학력	.08	1.79
재직기간	.04	.84
어린이집 유형	.14	2.05*
연령×학력	.14	1.49
연령×재직기간	.13	1.42
연령×어린이집 유형	.13	1.15
학력×재직기간	.09	.97
학력×어린이집 유형	.19	1.37
재직기간×어린이집 유형	.12	.84
연령×학력×재직기간	.03	.35
연령×학력×어린이집 유형	.09	.67
연령×재직기간×어린이집 유형	.06	.82
학력×재직기간×어린이집 유형	.04	.52
연령×학력×재직기간×어린이집 유형	.02	.70

* $p < .05$

어린이집 유형에 따른 주효과를 구체적으로 살펴보기 위해 개체간 효과 검정을 실시한 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 어린이집 유형에 따른 보육교사의 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도 차이 (N=193)

변인	어린이집 유형				F
	국공립 어린이집	민간 어린이집	직장 어린이집	가정 어린이집	
	<i>M(SD)</i>				
의사결정 참여	.88(.21)	.76(.22)	.79(.23)	.72(.23)	2.81*
Scheffe	a	ab	ab	b	
조직몰입	3.86(.47)	3.56(.60)	3.35(.59)	3.22(.38)	4.52**
Scheffe	a	ab	bc	c	
이직의도	1.91(.68)	2.27(.95)	2.48(.83)	2.83(.63)	4.05**
Scheffe	a	a	ab	b	

abc 같은 문자가 있는 경우에는 차이가 없음

* $p < .05$, ** $p < .01$

어린이집 유형에 따라 보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도에서 차이가 있는지 살펴본 결과, <표 4>와 같이 세 변인 모두에서 어린이집 유형에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 국공립어린이집 보육교사($M=.88, SD=.21$)가 가정어린이집($M=.72, SD=.23$)의 보육교사보다 교사가 지각한 의사결정 참여수준이 높은 것으로 나타났다($F=2.81, p<.05$). 또한 조직몰입도에서는 국공립어린이집의 보육교사($M=3.86, SD=.47$)가 직장어린이집($M=3.35, SD=.59$), 가정어린이집의 보육교사($M=3.22, SD=.38$)보다 조직몰입도가 높았으며, 민간어린이집은 가정어린이집보다 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다($F=4.52, p<.01$). 마지막으로 이직의도에서는 가정어린이집($M=2.83, SD=.63$)의 보육교사가 국공립어린이집($M=1.91, SD=.68$)과 민간어린이집($M=2.27, SD=.95$)의 보육교사보다 이직하려는 의도가 더 큰 것으로 나타났다($F=4.05, p<.01$).

2. 보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도와의 관계

보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입, 이직의도 간에 어떠한 관련이 있는지 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다.

<표 5> 보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도와의 상관관계

변인	1	2	3
1. 의사결정 참여	1		
2. 조직몰입	.39***	1	
3. 이직의도	-.35***	-.73***	1

*** $p < .001$

그 결과, <표 5>와 같이 보육교사가 지각한 의사결정 참여 수준은 조직몰입과 정적으로 관련이 있는 것으로 나타났다($r=.39, p<.001$). 즉, 보육교사가 조직 내에서 의사결정 참여를 많이 하는 것으로 지각할수록 조직에 대한 몰입도가 높은 것으로 나타났다. 또한 지각된 의사결정 참여 수준은 이직의도와 부적적으로 관련이 있는 것으로 나타났다($r=-.35, p<.001$). 이것은 보육교사가 지각한 의사결정 참여 수준이 높을수록 이직을 하려는 의도가 많지 않다는 것을 의미한다. 다음으로 조직몰입과 이직의도는 부적적으로 관련이 있었다($r=-.73, p<.001$). 즉, 보육교사가 조직에 대한 몰입도가 강할수록 근무하는 어린이집을 떠나지 않으려는 경향이 나타났다.

3. 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 이직의도와의 관계에서 조직몰입의 매개효과 검증

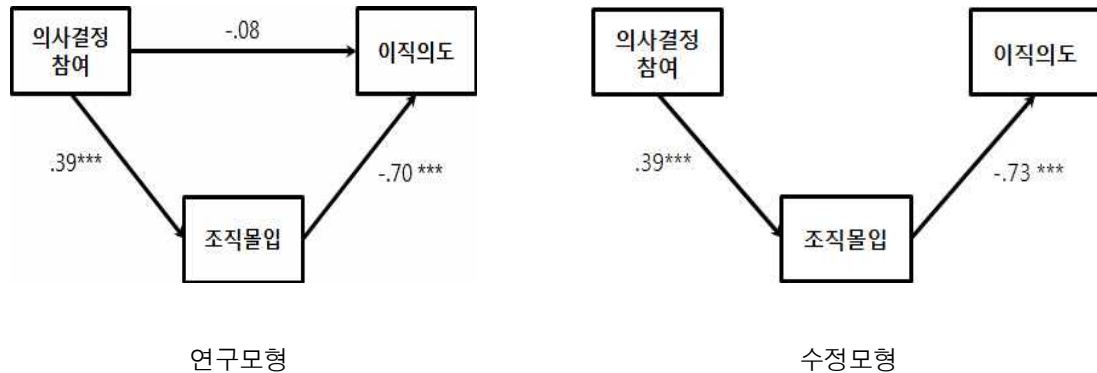
보육교사가 지각한 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도와의 관계를 검증하기 위하여 지각된 의사결정 참여와 이직의도와의 관계를 조직몰입이 부분매개하는 연구모형을 설정하고 이 연구모형이 수집된 자료를 잘 반영하는지 모형의 적합도를 평가하였다. χ^2 값은 자유도와 표본의 크기에 민감하게 반응하므로 다른 적합도 지수를 함께 고려할 필요가 있다. 본 연구에서는 측정항목들의 수렴타당성과 판별타당성을 검증하기 위해 카이제곱 (Chi-square; χ^2)의 p값, 표본 크기에 영향을 받지않는 적합도 지수인 절대적합도지수 RMSEA와 증분 적합도지수 NFI와 CFI를 살펴보았다. RMSEA는0.08 이하, NFI(표준적합 지수), CFI(비교적합지수)는 0.9이상인 경우 적합한 모형으로 판단한다(배병렬, 2007).

본 연구에서 설정한 연구모형은 변수간 가능한 직접경로와 간접경로를 모두 설정한 포화모형이다. 이 모형은 정보의 수와 경로계수의 수가 같아 자유도가 0인 모형을 가리키며 이런 경우 간명 모형의 가능성을 보이면 적합한 모형으로 인정할 수 있다(안선정, 이현철, 임지영, 2013). 연구모형을 검증한 결과 NFI=1.000, CFI=1.000, RMSEA=.552 로 나타나 모형이 적합하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 적합도와 간명도를 높이기 위하여 이론적 근거를 토대로 연구모형에서 통계적으로 유의미하지 않은 경로를 제거한 수정모형을 설정하였다. 연구모형에서 경로계수를 살펴본 결과 의사결정 참여→이직의도의 경로만이 유의미하지 않은 것으로 나타나 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 이직의도와의 관계를 조직몰입이 완전 매개하는 것을 가정하는 수정모형을 설정하여 모형의 적합도를 살펴보았다.

<표 6> 연구모형과 수정모형의 적합도 비교

모형	χ^2	df	NFI	CFI	RMSEA
연구모형	.000	0	1.000	1.000	.552
수정모형	1.949	1	.989	.995	.070

그 결과 <표 6>과 같이 수정모형의 적합도는 양호한 것으로 나타나 완전매개모형인 수정모형을 최종적으로 선택하였다[그림 2].



[그림 2] 연구모형과 수정모형의 검증 결과

[그림 2]에서 보는 바와 같이 수정모형의 표준화 경로계수를 살펴본 결과, 보육교사가 지각한 의사결정 참여 수준은 조직몰입에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직몰입은 이직의도에 부적적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이어서 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 이직의도와와의 관계에서 조직몰입의 매개효과가 통계적으로 유의미한지 검증하기 위하여 Sobel 검증을 실시하였다. 검증 결과 Z값이 -5.39($p < .001$)로 지각된 의사결정 참여 수준이 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 간접효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이것은 의사결정 참여가 조직몰입을 매개로 이직의도에 영향을 미치는 것을 의미한다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사가 근무하는 어린이집 내에서의 지각된 의사결정 참여, 조직몰입 및 이직의도의 전반적 경향을 살펴보고, 보육교사의 지각된 의사결정 참여와 이직의도와와의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위하여 보육교사를 대상으로 자료를 수집하였고, 수집된 자료를 분석한 결과를 토대로 다음과 같이 결론을 도출하였다.

첫째, 연령, 학력, 재직기간, 어린이집 유형에 따라 지각된 의사결정 참여, 조직몰입, 이직의도에서 차이가 있는지 살펴본 결과, 어린이집 유형에 따른 차이만이 유의미하게 나타났다. 각 변인에 따라 어린이집 유형에 따른 차이를 집단 별로 살펴본 결과, 먼저 지각된 의사결정 참여수준에서는 국공립 어린이집 보육교사가 지각하는 원내에서의 의사결정 참

여 수준이 가정어린이집 교사보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공립유치원 교사의 의사결정 참여 수준이 사립유치원 교사보다 높다고 보고한 선행연구(이진희, 김희진, 1999)의 결과와 유사한 맥락에서 볼 수 있다. 즉, 국공립 어린이집에서 개인 소유의 소규모 가정어린이집보다 교사의 의견을 수렴하고 이를 의사결정에 반영하는 절차를 지키고 있는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 역으로 소규모 가정어린이집에서 시설장 개인이 교육과 운영과정에서 상대적으로 독자적으로 결정하는 경향이 더 크다는 것을 의미한다. 교사의 의사결정 참여가 동기를 강화하고 업무수행과도 관련이 있다는 점을 고려하면 (Griffin, 1995; Somech, 2010) 가정어린이집 보육교사의 직무만족을 위하여 의사결정 참여 과정을 개선시켜 교사의 의사결정을 장려하고 지원하는 방안이 필요할 것으로 보인다.

조직몰입에서는 국공립어린이집과 민간어린이집의 교사가 가정어린이집 교사보다 조직에 대한 몰입도가 높은 것으로 나타나 국공립어린이집과 민간어린이집의 교사가 어린이집에 대한 충성도나 조직에 대해 헌신하고자 하는 의지가 더 강한 것으로 해석할 수 있다. 국공립어린이집의 보육교사는 직장어린이집의 보육교사보다도 조직몰입도는 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과 또한 공립유치원 교사의 조직헌신성이 사립유치원 교사보다 높다고 보고한 선행연구(이진희, 김희진, 1999)와 유사한 결과이다. 상대적으로 시설이나 보육환경 등 근무여건이 더 좋은 국공립어린이집의 보육교사가 조직의 목표나 신념을 따르고 조직을 위해 희생하려는 의지가 더 강한 것으로 볼 수 있다. 이어서 어린이집 유형에 따른 교사의 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 국공립어린이집과 민간어린이집의 보육교사가 가정어린이집 교사보다는 이직의도가 낮은 것으로 나타나 조직에 남으려는 의지가 더 강한 것으로 나타났다. 이는 가정어린이집이 연령이 낮은 영유아를 보육하고 소규모 어린이집이 상대적으로 많아 교사의 업무부담이 큰 것에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 보육교사의 의사결정 참여와 이직의도에 대한 선행연구(이진희, 이승연, 2006)에서 어린이집 유형에 따른 의사결정 참여와 이직의도에서의 차이가 나타나지 않았는데, 이것이 어린이집이 양적으로 팽창하면서 어린이집 유형에 따른 차이가 더 심화된 것인지 추후연구에서 밝힐 필요가 있다. 특히 어린 영유아를 돌보는 가정어린이집에서 보육교사와의 안정된 애착형성은 영유아의 건강한 발달의 토대가 될 수 있으므로 보육교사의 이직을 막기 위해서 보육환경 및 근무환경이 열악한 어린이집에 대한 실제적인 개선 방안이 도입되어야 할 것이다.

한편 여성의 사회진출이 늘어나면서 직장어린이집을 권장하고 지원하는 추세임에도 불구하고 직장어린이집의 교사는 국공립 어린이집 교사보다 지각된 의사결정 참여 수준이 낮고 조직에 대한 몰입도도 낮은 것으로 나타났다. 이것은 의사결정에 참여하는 구조가 상

대적으로 폐쇄적이라는 것을 의미하는데, 직장어린이집은 직장부설로 있으면서 어린이집이 직장의 관리나 관여를 받을 가능성이 크므로 상대적으로 보육교사가 의견을 개진하기 어려운 환경이 될 수 있다. 또한 직장어린이집에 대한 연구(최영식, 2010)에 따르면 직장어린이집은 사업주의 운영방침에 따라 물리적 환경을 포함한 어린이집의 질이 영향을 받게 된다고 보고하였다. 이와 함께 원칙적으로 해당 직장에 근무하는 근로자의 자녀를 보육하게 되므로 규모가 작은 직장어린이집은 각 연령별 영유아의 수가 불균형을 이루어 불가피하게 연령통합반으로 유지되거나 적절한 물리적 환경 갖추지 못한 경우도 있다. 이러한 근무환경이 교사 개인의 조직몰입도를 떨어뜨리는 것으로 예측해볼 수 있으나 이러한 해석에는 주의가 요구된다. 직장어린이집 간에도 편차가 크다는 점을 고려하여 후속연구에서는 다양한 조건의 직장어린이집 교사들을 대상으로 심도 있는 연구를 진행하는 것도 의미가 있을 것이다.

둘째, 보육교사의 지각된 의사결정 참여, 조직몰입과 이직의도는 각 변인들 간에 관련이 있는 것으로 나타났다. 먼저 보육교사가 의사결정 참여를 많이 한다고 지각할수록 조직에 대한 몰입 수준이 높은 반면에 재직 중인 어린이집을 떠나고자 하는 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 조직몰입과 이직의도는 부적상관이 있는 것으로 나타나 보육교사가 조직에 대한 몰입 수준이 높을수록 조직을 떠나려는 생각이 적은 것으로 나타났다. 이것은 법인어린이집과 민간어린이집 보육교사 대상 연구(조성연, 최미숙, 2009)와 학교교사 대상 연구(Tepper & Taylor, 2003)에서 의사결정 참여도가 높은 교사집단이 조직몰입 수준이 높은 것으로 나타난 결과와 일치한다. 즉 의사결정 참여 과정이 개방되어 있고 교사 스스로 참여가 가능하다고 지각할수록, 그리고 조직몰입도가 강할수록 이직하려는 의도는 약한 것으로 나타나 어린이집 내에서 교사의 의견을 존중하는 분위기나 교사 개인이 어린이집에 가지는 애착이나 믿음이 교사의 이직을 막는 것으로 유추해볼 수 있다.

셋째, 보육교사의 지각된 의사결정 참여, 조직몰입, 이직의도가 서로 관련이 있는 것으로 나타났는데, 최종적으로 보육교사의 지각된 의사결정 참여와 조직몰입이 어떠한 경로로 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는지 살펴보았다. 그 결과 보육교사의 지각된 의사결정 참여가 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지 않았지만 조직몰입에 영향을 미치고 이어서 이직의도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집 내에서 교육이나 운영과정에서 교사의 의견을 존중하고 참여를 장려하는 분위기가 교사의 어린이집에 대한 충성, 헌신을 강화하는 역할을 하며, 어린이집의 목표와 신념에 자신의 생각을 동일시하고 이러한 목표를 위해서 기꺼이 노력하고 헌신할 준비가 되어 있는 교사의 경우에는 지속적으로 어

린이집에 남아 보육에 종사하고자 하는 의지가 강한 것으로 해석할 수 있다. 이는 어린이집 교사의 자율성과 의사결정을 포함하는 전문성 지원환경이 보육효능감을 매개로 전직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구(양연숙, 2012)의 결과와 맥락을 같이 한다. 이와 같은 결과는 의사결정 참여를 장려하고 교사를 존중하는 어린이집 내의 분위기가 교사로서의 사기를 진작시키고 교사의 동기를 강화하여 어린이집에 대한 애착을 강화시키는 역할을 한다는 점을 시사한다. 또한 이러한 연구결과는 단순히 회귀분석을 통해 의사결정 참여가 이직의도에 직접적으로 영향을 미친다고 보고한 선행연구(이진화, 이승연, 2006)의 한계점을 보완하여 의사결정 참여가 이직의도에 영향을 미치는 경로를 밝혔다는데 의의가 있다.

보육의 양적 확대로 보육의 질적 제고와 교사의 전문성 향상 및 자질 문제가 사회적 이슈가 되고 있다. 본 연구에서 나타난 바와 같이 어린이집 유형에 따른 보육교사의 의사결정 참여, 보육교사의 조직몰입과 이직의도의 차이는 소규모의 어린이집이나 가정어린이집에 대한 질적 개선과 감독 및 지원방안이 필수적임을 시사한다. 또한 본 연구의 결과는 보육교사의 이직을 막고 직업안정성을 보장하기 위하여 교사의 이직률을 낮추는 근무여건의 개선과 지원방안을 마련하는데 실제적인 자료로 활용될 수 있을 것이다. 구체적으로 보육교사를 대상으로 한 보수교육을 통해 보육교사의 자율성 확보에 대한 홍보와 긍정적 영향에 대한 정보를 제공할 필요가 있다. 뿐만 아니라 시설장 대상 연수교육에서 보육교사의 의사결정 참여를 장려하는 개방적인 조직 구조가 궁극적으로 보육교사의 몰입을 높임으로써 보육의 질을 향상시킬 수 있다는 내용의 교육을 통해 시설장의 리더십 강화 교육이 이루어져야 할 것이다.

끝으로 본 연구의 제한점을 살펴보고 이를 근거로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 조사대상이 특정지역에 한정되어 있어 연구결과를 일반화하는데 주의할 필요가 있다. 또한 어린이집 유형에 따른 의사결정 참여, 조직몰입, 이직의도의 차이를 명확히 하기 위해 후속연구에서는 각 어린이집 유형에 근무하는 교사 수를 균형 있게 표집해서 살펴볼 필요가 있다. 또한 어린이집의 규모나 운영주체 등 다양한 변인에 따른 차이를 고찰해 볼 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서는 보육교사의 직무환경 가운데 보육교사가 지각한 의사결정 참여 수준에 초점을 맞추어 살펴보았다. 추후연구에서는 교사의 주관적인 판단뿐 아니라 실제로 어린이집 내의 의사결정 구조의 개방성 정도를 관찰 및 면접을 통한 질적분석을 통해 면밀히 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다. 이와 함께 어린이집의 조직 특성을 확장시켜 시설장과 보육교사와의 관계 등 다양한 직무환경의 요

소들을 포함하는 심층적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고 문헌

- 권혜진 (2008). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향과 개인적 성취감의 조절효과. **한국지역사회생활과학회지**, 19(4), 597-609.
- 고태순, 김종석 (2010). 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 65, 19-35.
- 민하영 (2010). 유아교육기관 교사의 정서노동과 조직몰입 : 집합주의 가치의 조절효과를 중심으로. **아동학회지**, 31(5), 17-30.
- 박상희, 문수경, 이무영 (2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 11(6), 65-84.
- 보건복지부, 한국여성정책연구원 (2009). **2009 전국보육실태조사**.
- 보건복지부 (2012). **2011년 보육통계**.
- 배병렬 (2007). **Amos 7 에 의한 구조방정식 모델링**. 서울 : 도서출판 청람.
- 서은희, 이미숙 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 7(3), 155-170.
- 서영숙, 김재환 (2004). 유치원·어린이집 유형별 교직원화 특성탐구. **열린유아교육연구**, 9(2), 297-318.
- 서지영, 서영숙 (2002). 유치원교사 이직의도에 관한 연구. **유아교육연구**, 22(4), 229-250.
- 손아랑 (2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향-소진의 매개효과 중심으로. **한국영유아보육학**, 58, 81-101.
- 송미선 (2005). 보육교사의 인적배경 및 보육시설의 특성에 따른 교사의 직무스트레스에 관한 연구. **교육과학연구**, 36(1), 143-159.
- 송유진 (1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 심숙영 (1999). 유아교사의 직무만족이 이직에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 4(2), 159-171.
- 안선정, 이현철, 임지영 (2013). 다문화가정 청소년의 부모자녀갈등, 또래관계, 학교생활적응이 삶의 만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. **한국가정관리학회지**, 31(2), 77-91.
- 양경수 (2012). 원장의 지도성유형이 유아교사의 직무만족도에 미치는 영향: 조직풍토의 매개효과를 중심으로. **아동교육**, 21(3), 255-266.
- 양연숙 (2012). 어린이집 전문성지원환경과 보육교사의 이직의도 및 전직의도의 관계에서 보육효

- 능감의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 8(6), 241-256.
- 오경숙, 조진희 (2011). 보육교사의 조직몰입 및 조직충성행동과 업무만족과의 관계. **한국생활과학회지**, 20(3), 505-519.
- 오희경, 이진성 (2012). 민간어린이집 업무환경이 보육교직원의 이직의도에 미치는 영향-조직효과의 매개효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, 72, 205-229.
- 윤경준, 지경빈 (2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점 : 서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로. **한국정책과학학회보**, 15(2), 171-197.
- 이광연 (2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 71, 53-72.
- 이진화, 이승연 (2006). 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 조직적,심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. **유아교육학논집**, 10(1), 229-250.
- 이진희, 김희진 (1999). 유치원 교사의 의사결정 참여와 조직 헌신성. **교육과학연구**, 29, 197-214.
- 조성연, 최미숙 (2009). 법인보육시설과 민간보육시설 보육교사의 의사결정 참여도와 조직몰입 차이 분석. **한국영유아보육학**, 56, 169-186.
- 최영식 (2010). 공공기관 직장보육시설 실내 공간 구성에 관한 연구. **청소년시설환경**, 8(3), 89-99.
- 표갑수, 황영자 (2011). 중·소도시 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 66, 1-23.
- 한국교육심리학회 (2000). **교육심리학용어사전**. 서울 : 학지사.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49, 252-276.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Blau, G. & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260 - 269.
- Chan, W., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45, 597-630.
- David, J. L. (1995). The who, what, and why of site-based management. *Educational Leadership*, 53, 4-9.
- Firestone, W. A., & Rosenblum, S. (1988). Building commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10(4), 285-299.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions

- among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29, 5-17.
- Ghazvini, A. & Mullis, R. L. (2002). Center-based care for young children: Examining predictors of quality. *The Journal of Genetic Psychology*, 163, 112-125.
- Griffin, G. A. (1995). Influences of shared decision making on school and classroom activity: Conversations with five teachers. *The Elementary School Journal*, 96, 29-45.
- Howes, C., & Hamilton, C. E. (1993). The changing experience of child care: Changes in teachers and in teacher - child relationships and children' social competence with peers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 15 - 32.
- Hendrix W.H., Robbins T., Miller J. & Summers T.P. (1999). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal Of Social Behavior And Personality*, 13, 611-632.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- Jorde-Bloom, P.(1988). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 3, 107-122.
- Jorde-Bloom, P. (1989a). *Measuring work attitudes in the early childhood setting: Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey*. Early Childhood Professional Development Project, National-Louis University.
- Jorde-Bloom, P. (1989b). Professional orientation: Individual and organizational perspectives. *Child and Youth Care Quarterly*, 8, 227-240.
- Louis, K. S., & Smith, B. (1991). Restructuring, teacher engagement and school culture: Perspectives on school reform and the improvement of teacher's work. *School Effectiveness and School Improvement*, 2(1), 34-52.
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, R. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224 - 247.
- Phillips, D., McCartney, K., & Starr, S. (1987). Child care quality and children' social development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 23, 537-543.
- San Antonio, D. M., & Gamage, D. T. (2007). PSALM for empowering educational stakeholders: Participatory school administration, leadership and management.

- International Journal of Educational Management*, 21(3), 254-265.
- Somech, A. (2002). Explicating the complexity of participative management: An investigation of multiple dimensions. *Educational Administration Quarterly*, 38, 341-371.
- Somech, A. (2010). Participative decision making in schools: A mediating-moderating analytical framework for understanding school and teacher outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 46(2), 174-209.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
- Tepper, B. J., & Taylor, E. C. (2003). Relationships among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 46(1), 97-105.
- Whitebook, M., Howes, C., & Phillips, D. A. (1990). *Who cares: Child care teachers and the quality of care in America*. The National Child Care Staffing Study. Oakland, CA: Child Care Employee Project.

ABSTRACT

This study examined the relationship between perceived participation in decision making and turnover intention among early childhood teachers and tested whether teachers' organizational commitment was a mediating factor. The subjects were 193 early childhood teachers working in day care centers in the Incheon and Gyeonggi-do areas. All variables were measured by teacher questionnaire. The collected data were analyzed using Manova and Path analysis. The main results of this study were as follows. Firstly, there was a significant difference in perceived participation in decision making, organizational commitment and turnover intention among teachers according to only the type of day care center. Secondly, teachers' participation in decision making was positively related to organizational commitment while both of them were negatively related to turnover intention. Finally, teachers' organizational commitment fully mediated the relationship of participation in decision making to turnover intention. These findings could provide supporting evidence for measures to improve a working environment for early childhood teachers.

▶ *Key Words* : *early childhood teachers, participation in decision making, organizational commitment, turnover intention*

논문투고 2013. 06. 15.
수정원고접수 2013. 09. 30.
최종게재결정 2013. 10. 17.